

*Матеріали V Міжнародної науково-технічної конференції молодих учених та студентів.
Актуальні задачі сучасних технологій – Тернопіль 17-18 листопада 2016.*

УДК 621.326

О.В. Черниш, Н.Є. Юрик, канд. екон. наук, доц.

Тернопільський національний технічний університет ім. І. Пулюя, Україна

ФАКТОР УПРАВЛІНСЬКОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК КАТЕГОРІЯ МЕНЕДЖМЕНТУ В АСПЕКТІ ВПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ

O.V. Chernysh, N. J. Yuryk , Ph.D, Assoc. Prof.

FACTOR MANAGERIAL POTENTIAL AS A CATEGORY OF MANAGEMENT IN TERMS OF NEW TECHNOLOGIES

В процесі ринкових умов функціональна діяльність кожного підприємства реалізує передову мету, а саме забезпечення прибутку через ведення нових технологій, які у свою чергу спонукають до диверсифікації існуючих форм, методів і технологій управління. Керівниками постійно здійснюється пошук шляхів, що призводитимуть до стійкості і стабільності, намагаючись досягнути лідируючі позиції в умовах жорсткої конкуренції. І тому, управлінський потенціал визначають як один із найважливіших внутрішніх ресурсів, за допомогою якого створюються ряд нових конкурентних переваг, а також характеризується як сукупність професійно-кваліфікаційного розвитку, творчого потенціалу керівників та їх організаційних якостей, в аспекті провадження управлінської діяльності.

Варто зазначити, що беззаперечну умову функціонування та результативності організації виражає професіоналізм керівництва. Суть якого полягає у намаганні керівника оволодіти рядами глибинними фахових знань та навичок, практичними аспектами управлінського мистецтва, сформувані готовність ведення ефективної управлінської діяльності, швидке вміння правильного орієнтування у конкретних ситуаціях, прогнозування розвитку подій, а також планування своєї діяльності. Так як соціальні і психологічні якості людини мають неопосередковане значення, і тому компетентність, що є ознакою професіоналізму детермінується важливим фактором сучасного управління. Критерій рівня розвитку особового потенціалу формує низка якісних характеристик фізично-інтелектуальних сил і творчого потенціалу в здійсненні діяльності. Ця відображено трудовою активністю людини, та її ставленням до праці як вищої життєвої здатності. Управлінський потенціал створює та удосконалює компетентність персоналу, а також це важливий напрям стратегії. В його основі лежить передбачення створення системності ресурсної бази і компетенції, так аби результатом їхньої взаємодії формувався успіх, що є запорукою досягнення цілей підприємства. До категорії управлінського потенціалу відносять такі складові професійно-кваліфікаційний потенціал, творчий потенціал та організаційна спроможність. У свою чергу професійно-кваліфікаційний потенціал включає в себе освітньо-кваліфікаційний рівень та професійно-посадовий розвиток, що формують професійну компетентність; творчий потенціал формується з креативності управлінського персоналу, сміливості щодо вираження нових ідей й їх реалізації та здатності до прояву і реалізації творчих здібностей персоналу, таким чином виокремлюють інноваційно-інтелектуальну компетентність; до організаційної спроможності належать комунікабельність персоналу управління, готовність до співпраці та вирішення конфліктів, швидкість сприйняття інформації та її адаптація до конкретної ситуації, створення сприятливого клімату в колективі, рівень розвинутої інтуїції персоналу управління, усі ці чинники формують соціально-психологічну компетентність.

І саме тому варто працювати над розвитком нових типів здібностей, таких як критичною оцінкою співвідношення між успіхом й безпечністю діяльності; бажанням в

екстремальних ситуаціях ризикувати, забезпечивши при цьому успішність; здатність розпізнавати слабкі небезпеку та спроможністю усувати помилки, уникаючи їх повторення. Реалізуючи перелічені здібності можливо розширити «аксидентального» потенціал, що сформовано з організованості, активності і професіоналізму. Міра самореалізації особистості прямо пропорційна формуванню «стартових» можливостей та наявності сформованих задатків.

Відповідно до вище зазначеного детерміновано сукупність рис, що потрібні для самореалізації, серед них визначено кваліфікацію, цілеспрямованість та комунікабельність; прагнення задовольнити потреби духовні; ступінь змістовності та конструктивності творчих сил; зацікавлення перспективами зростання і підвищення кваліфікації своєї роботи; підприємництво, реалізм, зрілість, моральність, стійкість поглядів і принципів; здатність до концентрації; витримка й терпіння до особливостей індивідуального характеру в оточенні; вміння викривати недоліки й помилки, наявність критичності і самокритичності, нетерпимості до слабкості, першочергово власної, спроможності побачити й підтримати конструктивно-нове у будь-якій ситуації.

Підсумовуючи, з цією метою, пропонуємо ряд концептуальних пропозицій для утвердження управлінського потенціалу як категорії менеджменту, а саме використання соціальної і психологічної компетентностей, що включають в себе здатність сприйняття, усвідомлення та адекватну інтерпретацію інформації, інтуїтивне вміння приймати рішення за умов дефіцитності інформації, часу та наявних ораторських, комунікативних здібностей, вміння працювати «в команді», які виступають реалізатором потенційних можливостей управлінців з метою ефективного керівництва; ефективного використання фаз, принципів і методів; аналіз та впровадження передових ідей та концепцій; систематизований та комплексний підходи до реалізації управлінського потенціалу.

Таким чином, в процесі стрімких змін в житті суспільства та трудових відносинах необхідно формувати потенціал керівника й розширяти діапазон і час його використання. Використовуючи методи, що дають змогу генезі особистих якостей, потенційним можливостям, відповідаючи новим вимогам відбувається професійне зростання. Ефективно скориставшись потенціалом, а також постійно розвиваючи його при використанні відповідних вимог сучасної системи управління виокремлюється управлінський потенціал підприємства. Отже, самореалізація особистості розширено сприяє відтворюючим процесам у трудовому потенціалі, за умови, що людина перебуває на своєму місці. Відповідно до цього слід звернути увагу на особливості трудового потенціалу керівника, які мають відповідати вимогам сучасної організації, а також на методи впливу та збереження його на користь організації.

Література

1. Котляк В. Організаційні фактори конкурентних переваг фірм // Персонал-Мікс, 2003. – 1 грудня // www.personal-mix.
2. Сайбель С. А. Проблеми реалізації управлінського потенціалу керівників середньої ланки в промисловості : дис. канд. соціол. наук / С. А. Сайбель. – Уфа, 1998.
3. Петрович Й. М. Економіка і фінанси підприємств / Й. М. Петрович, Л. М. Прокопишин-Рашкевич. – К. : «Магнолія», 2006.
4. Менеджмент бізнесу : навч. посібник / О. Д. Гудзинський, С. М. Судомир, Т. О. Гу-ренко, та ін. Заг. ред. О. Д. Гудзинського — К. : ІПК ДСЗУ, 2010.
5. Щокін Г. В. Теорія кадрової політики : монографія / Г. В. Щокін. — К. : МАУП, 1997.